

Дата поступления рукописи в редакцию: 17.05.2026 г.

DOI: 10.24412/2076-1503-2026-5-463-470

Дата принятия рукописи в печать: 27.05.2026 г.

ВИКТОРОВ Артем Олегович,
Преподаватель кафедры гражданского права
Санкт-Петербургского государственного университета
аэрокосмического приборостроения,
e-mail: viktorovolego1@gmail.com

ПРАВОВАЯ КУЛЬТУРА СОТРУДНИКОВ УИС ПРИ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ С ОРГАНАМИ ПРОКУРАТУРЫ И СУДЕБНОГО КОНТРОЛЯ

Аннотация. В статье исследуется профессиональная правовая культура сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации в аспекте их взаимодействия с органами прокуратуры и судебного контроля. Актуальность темы обусловлена тем, что деятельность учреждений и органов УИС находится в зоне постоянного внешнего правового контроля, а принимаемые сотрудниками решения непосредственно затрагивают правовое положение осужденных, режим исполнения наказания, безопасность учреждения и доверие к публичной власти. При этом прокурорский надзор и судебный контроль рассматриваются не только как юридические гарантии законности, но и как внешние индикаторы фактического состояния профессиональной правовой культуры персонала УИС.

Цель исследования состоит в выявлении того, каким образом уровень профессиональной правовой культуры сотрудников УИС влияет на качество исполнения требований прокурора, восприятие судебных актов, устранение выявленных нарушений и предупреждение повторяемости дефектов правоприменения. Методологическую основу составили формально-юридический, системный, сравнительно-правовой и конкретно-социологический подходы, позволившие соотнести нормативные требования, научные позиции и практико-правовые проявления служебной деятельности.

Научный результат заключается в обосновании положения о том, что профессиональная правовая культура сотрудников УИС не может быть сведена к знанию норм уголовно-исполнительного законодательства. В условиях внешнего контроля она проявляется через готовность мотивировать служебные решения, соблюдать процессуальные формы, воспринимать акты прокурорского реагирования и судебные акты как юридически значимые ориентиры, а также через способность устранять не только единичное нарушение, но и его организационные причины.

Сделан вывод о том, что недостаточный уровень профессиональной правовой культуры повышает риск формального исполнения требований прокуратуры и суда, усиливает конфликтность между ведомственным и внешним контролем, способствует повторяемости нарушений и снижает устойчивость служебных решений. Совершенствование правовой культуры сотрудников УИС должно включать развитие правового мышления, навыков мотивированного решения, анализа судебной практики и системной работы с актами прокурорского реагирования.

Ключевые слова: профессиональная правовая культура, уголовно-исполнительная система, сотрудники УИС, прокурорский надзор, судебный контроль, законность, права осужденных, служебное решение.

VIKTOROV Artem Olegovich,
Teacher of the department of Civil Law
of the St. Petersburg State University
of Aerospace Instrumentation

LEGAL CULTURE OF EXECUTIVE INSTITUTION STAFF IN INTERACTION WITH THE PROSECUTOR'S OFFICE AND JUDICIAL CONTROL AUTHORITIES

Annotation. *This article examines the professional legal culture of penal system employees in the Russian Federation, as it relates to their interactions with prosecutorial and judicial review bodies. The relevance of this topic stems from the fact that the activities of penal system institutions and bodies are subject to constant external legal oversight, and the decisions made by employees directly affect the legal status of convicts, the penal system, the security of the institution, and trust in public authority. Furthermore, prosecutorial oversight and judicial review are viewed not only as legal guarantees of the rule of law but also as external indicators of the actual state of the professional legal culture of penal system personnel.*

The purpose of this study is to identify how the level of professional legal culture of penal system employees influences the quality of compliance with prosecutorial orders, the perception of judicial decisions, the elimination of identified violations, and the prevention of recurrence of law enforcement defects. The methodological framework utilizes formal legal, systemic, comparative legal, and specific sociological approaches, enabling a correlation between regulatory requirements, scientific positions, and the practical and legal manifestations of official activity. The scientific result substantiates the proposition that the professional legal culture of penal system employees cannot be reduced to knowledge of criminal-executive legislation. Under external control, it manifests itself through a willingness to motivate official decisions, adhere to procedural forms, perceive prosecutorial responses and judicial decisions as legally significant guidelines, and the ability to eliminate not only isolated violations but also their organizational causes.

It is concluded that an insufficient level of professional legal culture increases the risk of formal compliance with prosecutorial and judicial demands, exacerbates conflicts between departmental and external oversight, contributes to the recurrence of violations, and reduces the sustainability of official decisions. Improving the legal culture of penal system employees should include developing legal thinking, reasoned decision-making skills, analysis of judicial practice, and systematic work with prosecutorial responses.

Key words: *professional legal culture, penal system, penal system employees, prosecutorial supervision, judicial review, legality, rights of convicts, official decisions.*

Введение

Деятельность уголовно-исполнительной системы объективно находится в сфере повышенного внешнего контроля. Это связано не только с публично-властным характером полномочий сотрудников УИС, но и с тем, что исполнение наказаний предполагает ежедневное принятие решений, затрагивающих правовое положение лиц, уже находящихся в состоянии существенного ограничения прав. Поэтому прокурорский надзор и судебный контроль в данной сфере выполняют не только корректирующую, но и диагностическую функцию: через характер выявляемых нарушений, содержание объяснений администрации, качество исполнения требований прокурора и судебных актов проявляется реальный уровень профессиональной правовой культуры персонала.

Научная проблема состоит в том, что взаимодействие сотрудников УИС с прокуратурой и судом нередко рассматривается преимущественно как организационно-процессуальная обязанность: представить документы, дать объяснения, исполнить предписание, подготовить возражения, устранить нарушение. Между тем такая постановка вопроса не раскрывает более глубокий аспект. Внешний контроль проверяет не только формальное соответствие действий администрации нормам права, но и способность сотрудников

мыслить юридически, видеть пределы усмотрения, признавать обязательность процедурной формы и воспринимать правовые замечания не как ведомственное затруднение, а как элемент обеспечения законности [1].

Цель настоящей статьи — определить, каким образом профессиональная правовая культура сотрудников УИС влияет на качество их взаимодействия с органами прокуратуры и судебного контроля, а также показать, почему формальное знание законодательства не обеспечивает надлежащего результата без развитого правового мышления, процедурной дисциплины и готовности мотивировать служебные решения. Методологическую основу исследования составили формально-юридический, системный, сравнительно-правовой и конкретно-социологический подходы. Они позволяют рассматривать правовую культуру не отвлеченно, а в связи с конкретными формами внешнего контроля, правовыми рисками и служебной практикой

Внешний прокурорский и судебный контроль как фактор оценки правовой культуры сотрудников УИС

Конституция Российской Федерации закрепляет право каждого на судебную защиту, а уголовно-исполнительное законодательство специально предусматривает контрольные формы в

отношении учреждений и органов, исполняющих наказания. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации от 8 января 1997 г. № 1-ФЗ в ст. 20 устанавливает судебный контроль, а в ст. 22 — прокурорский надзор за соблюдением законов администрацией учреждений и органов, исполняющих наказания. Федеральный закон от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» определяет правовую природу прокурорского надзора как самостоятельного направления обеспечения законности. Однако для целей настоящего исследования важно не столько перечисление контрольных полномочий, сколько вопрос о том, как сотрудники УИС воспринимают и исполняют эти полномочия в практической деятельности.

Прокурорский надзор в сфере исполнения наказаний обладает выраженной спецификой. Он направлен на проверку законности в условиях принудительной изоляции, режима, дисциплинарного воздействия, применения мер безопасности, материально-бытового и медико-санитарного обеспечения осужденных. В научной литературе справедливо отмечается, что пенитенциарный надзор прокуратуры не ограничивается реакцией на единичные нарушения, а связан с обеспечением правового положения лиц, находящихся в условиях принудительной изоляции [1]. Следовательно, для сотрудника УИС акт прокурорского реагирования должен быть не внешним административным раздражителем, а юридическим сигналом о возможном дефекте в организации правоприменения.

Судебный контроль имеет иную правовую природу, но сходное значение для оценки профессиональной правовой культуры. Суд не заменяет администрацию учреждения и не осуществляет повседневное управление исполнением наказаний. Вместе с тем рассмотрение жалоб осужденных, проверка законности решений и действий администрации, разрешение вопросов, связанных с исполнением приговора, выявляют способность учреждения представить юридически мотивированную позицию. Д.А. Давыдов обоснованно связывает судебный контроль за деятельностью персонала учреждений и органов, исполняющих наказания, с гарантиями прав лиц, вовлеченных в уголовно-исполнительную сферу [4]. Поэтому судебный контроль проверяет не только законность конечного решения, но и качество юридической аргументации, на которой оно основано.

В данном контексте профессиональная правовая культура сотрудников УИС проявляется в трех взаимосвязанных аспектах. Во-первых, в способности правильно определить правовую природу ситуации: жалоба осужденного, требова-

ние прокурора, представление, протест, судебное определение или решение не могут восприниматься одинаково, поскольку каждое из этих юридических средств имеет собственные последствия. Во-вторых, в умении соотнести фактические обстоятельства с нормой права, а не подменять правовую оценку ссылкой на ведомственную целесообразность. В-третьих, в готовности исполнять требования внешнего контроля не формально, а с устранением причин и условий, породивших нарушение.

Именно здесь обнаруживается ограниченность сугубо нормативистского понимания правовой культуры. Сотрудник может знать текст УИК РФ, Закон Российской Федерации от 21 июля 1993 г. № 5473-1 «Об учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы Российской Федерации», Федеральный закон от 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации...», но при этом не обладать устойчивым навыком юридически корректного поведения в ситуации внешней проверки. Правовая культура предполагает не только знание, но и способность действовать в рамках права при организационном давлении, дефиците времени, режимной напряженности и необходимости одновременно обеспечивать безопасность учреждения.

Значение внешнего контроля состоит также в том, что он делает видимыми те дефекты, которые внутри ведомственной системы могут восприниматься как привычные. Например, неполная мотивировка решения, несоблюдение срока ответа, слабая фиксация обстоятельств, отсутствие анализа причин нарушения или шаблонное устранение недостатков могут долго не оцениваться как существенная проблема. Однако в условиях прокурорской проверки или судебного спора такие дефекты приобретают юридическое значение. Исследования состояния законности при исполнении наказания в виде лишения свободы показывают, что системные нарушения нередко связаны не только с пробелами регулирования, но и с недостаточной исполнительской дисциплиной, слабой работой с актами реагирования и повторяемостью правоприменительных ошибок [2].

Поэтому прокуратура и суд выступают не только контрольными субъектами, но и своеобразными внешними измерителями качества правовой культуры. Чем выше уровень профессиональной правовой культуры сотрудников, тем меньше вероятность конфликта между ведомственной задачей обеспечения режима и внешним требованием законности. Напротив, если контроль воспринимается как вторжение в «внутрен-

нию» деятельность учреждения, возникает риск ведомственной закрытости, формального исполнения требований и повторного воспроизводства нарушений.

Профессиональная правовая культура сотрудников УИС в механизме исполнения требований прокурора и судебных актов

Профессиональная правовая культура сотрудника УИС в механизме исполнения требований прокурора и судебных актов имеет прикладной характер. Она выражается не в декларативном уважении к закону, а в конкретных действиях: своевременном представлении документов, достоверном изложении фактов, мотивированном объяснении принятого решения, признании выявленного нарушения при наличии оснований, исполнении судебного акта в установленном порядке и последующем анализе причин допущенного дефекта.

Особенность УИС состоит в том, что многие служебные решения принимаются в условиях режима, подчиненности и оперативной необходимости. Сотрудник отдела безопасности, дежурной службы, воспитательного отдела, оперативного подразделения или медицинской части действует не как абстрактный правоприменитель, а как должностное лицо, включенное в систему обеспечения порядка и безопасности. Однако именно эта специфика повышает цену правовой ошибки. Неправильно оформленное взыскание, необоснованное ограничение обращения, неполная проверка жалобы, формальное рассмотрение доводов осужденного или несвоевременное исполнение судебного решения способны повлечь не только отмену конкретного акта, но и снижение доверия к администрации учреждения.

В ранее предложенной прикладной модели правовой культуры сотрудников отдела безопасности исправительных учреждений акцент сделан на трех элементах: мотивировка решения, процедурная дисциплина и доказательная прозрачность [9]. Такой подход применим и к взаимодействию с прокуратурой и судом. Мотивировка позволяет показать, что служебное решение принято не произвольно, а на основании нормы, факта и цели. Процедурная дисциплина обеспечивает соблюдение сроков, формы, компетенции и порядка документирования. Доказательная прозрачность делает решение проверяемым для внешнего контрольного субъекта.

Формальное знание норм права в этом механизме недостаточно по нескольким причинам. Во-первых, прокурорский надзор и судебный контроль часто связаны не с очевидным нарушением запрета, а с оценкой пределов усмотрения адми-

нистрации. Именно здесь требуется правовое мышление, позволяющее отличить допустимое служебное усмотрение от произвольного ограничения прав. С.А. Софронова справедливо рассматривает правовое мышление как профессиональную компетенцию, позволяющую воспринимать и оценивать факты по юридическим критериям [3]. Для сотрудника УИС это означает способность заранее оценивать, как его решение будет выглядеть в логике прокурорской проверки или судебного разбирательства.

Во-вторых, внешние контрольные субъекты оценивают не только сам факт исполнения нормы, но и процедуру. Если требование прокурора исполнено только путем направления формального ответа, но причины нарушения не устранены, правовой результат остается сомнительным. Если судебный акт исполнен, но без изменения локальной практики, породившей спор, сохраняется риск повторного обращения. Поэтому правовая культура предполагает способность видеть за конкретным документом более широкий организационно-правовой дефект.

В-третьих, сотрудники УИС работают с лицами, чье правовое положение ограничено, но не лишено конституционных и отраслевых гарантий. Осужденный не утрачивает право на обращение, судебную защиту, уважительное обращение, охрану здоровья, получение предусмотренной законом информации и обжалование действий администрации. Следовательно, внешняя жалоба осужденного не должна восприниматься как проявление конфликтности сама по себе. В правовом смысле она является формой реализации субъективного права. Уровень профессиональной правовой культуры проявляется в том, способен ли сотрудник отделить эмоциональный или дисциплинарный контекст от юридического содержания обращения.

Судебные акты имеют особое значение для формирования устойчивых правомерных практик. Они не только разрешают конкретный спор, но и показывают администрации учреждения, какие аргументы признаются судом юридически значимыми, какие документы имеют доказательственную силу, какие ссылки являются недостаточными. В связи с этим изучение судебной практики должно быть элементом служебной подготовки, а не факультативной деятельностью отдельных сотрудников. И.А. Давыдова указывает на межотраслевой характер судебной деятельности, связанной с исполнением уголовных наказаний, что требует учета уголовно-исполнительных, уголовно-процессуальных и административно-процессуальных связей [5]. Для сотрудников УИС это означает необходимость понимать не только

материальные нормы УИК РФ, но и процессуальную форму защиты нарушенного или оспариваемого права.

Прокурорское представление, требование или протест также должны рассматриваться как инструмент корректировки правоприменения. Согласие или несогласие администрации с доводами прокурора должно выражаться не в ведомственной реакции, а в юридической аргументации. Там, где прокурор указывает на нарушение режима законности, недостаточно ответить ссылкой на сложность оперативной обстановки или кадровую нагрузку. Эти обстоятельства могут иметь значение для понимания причин, но не заменяют правовой оценки. Развитая профессиональная правовая культура предполагает способность дать мотивированный ответ: признать нарушение, устранить его, принять меры предупреждения либо обоснованно возразить при отсутствии правовых оснований для согласия.

Таким образом, взаимодействие с прокуратурой и судом требует от сотрудников УИС не пассивного исполнения внешних требований, а юридически зрелого поведения. Оно включает уважение к компетенции контрольного субъекта, точность документирования, готовность к правовому диалогу и способность преобразовывать результаты контроля в улучшение внутренней служебной практики.

Правовые риски формального отношения к прокурорскому надзору и судебному контролю

Недостаточный уровень профессиональной правовой культуры при взаимодействии с прокуратурой и судом порождает ряд правовых рисков. Их нельзя сводить только к возможности дисциплинарной ответственности должностного лица или отмены конкретного решения. Более существенным является то, что формальное отношение к внешнему контролю закрепляет дефектную модель правоприменения и воспроизводит нарушения в дальнейшем.

Первый риск состоит в подмене реального устранения нарушения отчетным исполнением. Такая ситуация возможна, когда администрация учреждения готовит ответ на представление прокурора, указывает на проведенное совещание, разъяснение требований закона или привлечение виновного лица к ответственности, но не меняет процедуру, в которой возникло нарушение. В результате внешний контроль формально завершен, однако правовая причина сохраняется. В научных исследованиях прокурорского надзора за исполнением наказания обращается внимание на повторяемость нарушений режимных требований, проблем материально-бытового обеспечения,

медицинского обслуживания и исполнения актов прокурорского реагирования [2]. Это позволяет предположить, что часть дефектов имеет не разовый, а организационно-культурный характер.

Второй риск связан с конфликтностью ведомственного и внешнего контроля. Ведомственный контроль ориентирован на управляемость системы, дисциплину, выполнение служебных задач, сохранение режима и безопасности. Прокурорский надзор и судебный контроль ориентированы на проверку законности и защиту прав. Эти задачи не должны противопоставляться. Однако при недостаточной правовой культуре сотрудник может воспринимать внешнее вмешательство как недоверие к администрации или ограничение ее служебной самостоятельности. Такое восприятие опасно тем, что переводит юридический вопрос в плоскость ведомственной самообороны. В результате внимание смещается с существа нарушения на поиск оправдания уже принятого решения.

Третий риск выражается в снижении качества мотивировки служебных решений. В условиях УИС многие решения требуют не только ссылки на норму, но и объяснения фактических оснований: почему применена конкретная мера, почему отказано в удовлетворении обращения, почему ограничение признано необходимым, почему выбран именно такой порядок реагирования. Если мотивировка заменяется шаблонной фразой о соблюдении закона, решение становится уязвимым при прокурорской проверке и судебном оспаривании. Вопрос здесь не только в юридической технике. Мотивированность является показателем уважения к праву как форме публичной власти.

Четвертый риск состоит в нарушении прав осужденных вследствие процедурных ошибок. В сфере исполнения наказаний процедура имеет самостоятельное гарантийное значение. Для осужденного нарушение срока рассмотрения обращения, неполное ознакомление с решением, ненадлежащая фиксация обстоятельств, отсутствие возможности обжалования или неправильное оформление документа могут быть не менее значимыми, чем материально-правовое нарушение. Это особенно важно с учетом ограниченности правового положения осужденных и их зависимости от администрации учреждения. В этом смысле процедурная ошибка приобретает повышенную юридическую цену.

Отдельного внимания заслуживают специфика должностей, связанных с безопасностью, оперативной работой и режимом. В публикациях, посвященных правовой культуре сотрудников отдела безопасности и заместителя начальника учреждения по безопасности и оперативной

работе, подчеркивается значение законности, соразмерности, документальной точности и понимания пределов вмешательства в права осужденных [9; 10]. Именно эти подразделения чаще всего находятся в зоне правового риска, поскольку их решения непосредственно связаны с ограничениями, проверками, досмотрами, режимными требованиями и обеспечением порядка. Поэтому правовая культура здесь должна быть максимально практико-ориентированной.

Следовательно, формальное отношение к прокурорскому надзору и судебному контролю опасно не само по себе, а потому, что оно препятствует преобразованию внешней правовой оценки во внутреннее совершенствование деятельности учреждения. Там, где контроль воспринимается как юридически значимый источник обратной связи, он укрепляет законность. Там, где он воспринимается как внешняя помеха, он лишь фиксирует повторяющиеся дефекты.

Совершенствование профессиональной правовой культуры сотрудников УИС при взаимодействии с внешними контрольными субъектами

Совершенствование профессиональной правовой культуры сотрудников УИС при взаимодействии с прокуратурой и судом должно быть направлено не на увеличение объема абстрактных правовых знаний, а на развитие прикладных юридических навыков. Главная задача состоит в том, чтобы сотрудник умел не только назвать норму права, но и применить ее в проверяемой, мотивированной и процедурно корректной форме.

Первое направление — усиление правовой подготовки по вопросам прокурорского надзора и судебного контроля. Такая подготовка не должна ограничиваться изложением полномочий прокурора и суда. Необходимо разбирать типовые ситуации: поступление требования прокурора, подготовка ответа на представление, исполнение судебного решения, участие представителя учреждения в судебном заседании, анализ проигранного спора, устранение причин нарушения. Учебный результат должен состоять в формировании навыка юридически корректной реакции на внешний контроль. При этом целесообразно учитывать вывод о том, что правовое мышление формируется и совершенствуется как профессиональная компетенция, а не возникает автоматически из знания законодательства [3].

Второе направление — развитие навыков мотивированного служебного решения. Для УИС это имеет принципиальное значение. Мотивировка должна отвечать простой, но строгой логике: норма права — фактическое основание — цель решения — оценка соразмерности — вывод.

Такая структура позволяет сотруднику заранее оценить устойчивость решения при прокурорской проверке или судебном контроле. Она же снижает риск произвольности, поскольку требует показать, почему выбранная мера соответствует обстоятельствам. В отношении решений, затрагивающих права осужденных, мотивировка должна рассматриваться не как бюрократическая нагрузка, а как гарантия законности.

Третье направление — системная работа с актами прокурорского реагирования. Представления, протесты, требования и предостережения прокурора необходимо использовать не только для индивидуального реагирования, но и для внутриведомственного анализа. При этом важно отделять три уровня: конкретное нарушение, действия конкретного должностного лица и организационную причину. Если учреждение ограничивается только первым или вторым уровнем, профилактический эффект остается неполным. Если же анализируется процедура, распределение ответственности, качество контроля, сроки документооборота и подготовка сотрудников, акт прокурорского реагирования становится инструментом развития правовой культуры.

Четвертое направление — изучение судебной практики, связанной с исполнением наказаний и обжалованием действий администрации учреждений УИС. Особое значение имеют решения, в которых суд оценивает мотивировку администрации, соблюдение процедуры, достаточность доказательств и пределы усмотрения. Изучение судебной практики должно проводиться не только юридическими службами, но и руководителями подразделений, чьи решения чаще всего становятся предметом жалоб. Судебный акт в таком случае выступает не только обязательным решением по делу, но и источником правовой ориентации для дальнейшей служебной деятельности [5].

Пятое направление — формирование уважительного отношения к внешнему контролю. Это не означает безусловного согласия с каждым доводом прокурора или заявителя в суде. Напротив, развитая правовая культура допускает мотивированное несогласие. Однако такое несогласие должно быть юридическим, а не ведомственно-эмоциональным. Сотрудник УИС должен понимать, что прокуратура и суд выполняют самостоятельные публично-правовые функции, а потому корректное взаимодействие с ними укрепляет законность самого учреждения. В этом смысле внешний контроль не противостоит службе, а помогает удерживать ее в правовых пределах.

Шестое направление — повышение качества внутреннего анализа повторяющихся нарушений. Если учреждение регулярно сталкивается

с жалобами по сходным вопросам, это свидетельствует о необходимости не только индивидуальной проверки, но и системной коррекции практики. Повторяемость нарушений может указывать на неясность локального порядка, недостаточную подготовку сотрудников, слабый контроль руководителей, дефекты документооборота или неправильное понимание пределов служебного усмотрения. В каждом из этих случаев требуется управленческое решение, основанное на правовом анализе.

Седьмое направление — развитие межслужебного взаимодействия внутри учреждения. Внешний контроль часто выявляет проблемы на стыке подразделений: безопасность, режим, воспитательная работа, медицинское обеспечение, делопроизводство, юридическая служба. Если каждое подразделение воспринимает нарушение только в пределах собственной компетенции, общая причина может остаться невыявленной. Поэтому профессиональная правовая культура должна включать способность видеть правовой результат деятельности учреждения в целом. Это особенно важно при исполнении судебных актов и комплексных требований прокурора.

Восьмое направление — включение показателей правовой культуры в оценку служебной деятельности. Речь может идти о качестве мотивировок, своевременности ответов на обращения и требования, количестве повторных нарушений, результатах судебного оспаривания, исполнении актов прокурорского реагирования, наличии профилактических мероприятий после выявленных нарушений. Такие показатели не должны превращаться в формальную отчетность, но могут служить ориентиром для руководителей при оценке правовой зрелости подразделений.

Предлагаемые меры не требуют радикального изменения правовой природы прокурорского надзора или судебного контроля. Их значение состоит в ином: они переводят взаимодействие с внешними контрольными субъектами из режима вынужденного реагирования в режим правового саморазвития учреждения. Именно это, по-видимому, и является наиболее продуктивным направлением совершенствования профессиональной правовой культуры сотрудников УИС.

Заключение

Проведенное исследование позволяет сделать вывод, что профессиональная правовая культура сотрудников УИС при взаимодействии с прокуратурой и судом имеет самостоятельное научное и практическое значение. Она проявляется не только во внутреннем соблюдении служебной дисциплины и знании норм уголовно-ис-

полнительного законодательства, но и в способности корректно действовать в условиях внешней правовой оценки.

Установлено, что прокурорский надзор и судебный контроль выступают не только гарантиями законности, но и факторами, выявляющими фактическое состояние правовой культуры внутри учреждений УИС. Если сотрудники способны мотивировать решения, соблюдать процедуру, воспринимать акты прокурорского реагирования и судебные акты как юридически значимые ориентиры, внешний контроль становится средством укрепления законности. Если же взаимодействие строится формально, возрастает риск повторяемости нарушений, конфликтности контроля, снижения доверия к администрации и нарушения прав осужденных.

Научная новизна статьи состоит в обосновании подхода, согласно которому профессиональная правовая культура сотрудников УИС должна оцениваться не только по внутренним критериям служебной деятельности, но и по качеству взаимодействия с внешними контрольными субъектами. Для УИС это особенно важно, поскольку режимность, властно-распорядительный характер полномочий, ограниченность правового положения осужденных и ежедневное принятие юридически значимых решений повышают цену любой процедурной ошибки.

Совершенствование профессиональной правовой культуры должно включать усиление правовой подготовки, развитие навыков мотивированного служебного решения, системное изучение судебной практики, работу с актами прокурорского реагирования и анализ причин повторяющихся нарушений. Профессиональная правовая культура сотрудников УИС должна рассматриваться не только как внутреннее качество служебной деятельности, но и как условие конструктивного, законного и результативного взаимодействия с прокуратурой и судом.

Список литературы:

- [1] Воронин О.В. Пенитенциарный надзор: монография. М.: Юрлитинформ, 2022. 200 с.
- [2] Колпакова Л.А., Уторова Т.Н. Прокурорский надзор за исполнением наказания в виде лишения свободы: вопросы правового регулирования и системные дефекты правоприменения // Пенитенциарная наука. 2025. Т. 19. № 4 (72). С. 407–416. DOI: 10.46741/2686-9764.2025.72.4.008.
- [3] Софронова С.А. Правовое мышление как профессиональная компетенция и способы его формирования // Вестник института: преступление, наказание, исправление. 2017. № 3 (39). С. 84–88.

[4] Давыдов Д.А. Понятие и содержание судебного контроля за деятельностью персонала учреждений и органов, исполняющих наказания // Вестник Московского университета МВД России. 2011. № 5. С. 149–151.

[5] Давыдова И.А. Направления судебной деятельности, связанные с исполнением уголовных наказаний: проблемы отраслевой принадлежности // Вестник Кузбасского института. 2018. № 3 (36). С. 134–143.

[6] Илларионов Н.М. Прокурорский надзор за соблюдением законности при исполнении наказаний, не связанных с лишением свободы: поднадзорные органы и учреждения // Вестник Университета прокуратуры Российской Федерации. 2023. № 5. С. 94–99.

[7] Бакулин В.К. Контроль и надзор в сфере исполнения уголовных наказаний: монография / под ред. Ф.Р. Сундунова. М.: Проспект, 2021. 208 с.

[8] Софронов С.А. Правовая культура и критерии оценки ее уровня у сотрудников УИС // Вестник уголовно-исполнительной системы. 2012. № 2 (117). С. 33–41.

[9] Викторов А.О. Правовая культура сотрудников отдела безопасности исправительных учреждений // Современный ученый. 2025. № 12. С. 415–419.

[10] Викторов А.О. Особенности правовой культуры заместителя начальника учреждения по безопасности и оперативной работе // Закон. Право. Государство. 2025. № 3 (47). С. 82–83.

References:

[1] Voronin O.V. Penitentiary supervision: monograph. M.: Yurлитinform, 2022. 200 s.

[2] Kolpakova L.A., Utorova T.N. Prosecutorial supervision of the execution of punishment in the

form of imprisonment: issues of legal regulation and systemic defects in law enforcement//Penitentiary science. 2025. VOL. 19. № 4 (72). S. 407-416. DOI: 10.46741/2686-9764.2025.72.4.008.

[3] Sofronova S.A. Legal thinking as a professional competence and methods of its formation//Bulletin of the Institute: crime, punishment, correction. 2017. № 3 (39). S. 84-88.

[4] Davydov D.A. The concept and content of judicial control over the activities of personnel of institutions and bodies that execute punishments//Bulletin of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. 2011. № 5. S. 149-151.

[5] Davydova I.A. Areas of judicial activity related to the execution of criminal penalties: problems of industry affiliation//Bulletin of the Kuzbass Institute. 2018. № 3 (36). S. 134-143.

[6] Illarionov N.M. Prosecutorial supervision of compliance with the rule of law in the execution of non-custodial sentences: supervised bodies and institutions//Bulletin of the University of the Prosecutor's Office of the Russian Federation. 2023. № 5. S. 94-99.

[7] Bakulin V.K. Control and supervision in the field of execution of criminal sentences: monograph/ ed. F.R. Sundurova. M.: Prospect, 2021. 208 pp.

[8] Sofronov S.A. Legal culture and criteria for assessing its level among employees of the penal system//Vedomosti of the penal system. 2012. № 2 (117). S. 33-41.

[9] Viktorov A.O. Legal culture of employees of the department of security of correctional institutions// Modern scientist. 2025. № 12. S. 415-419.

[10] Viktorov A.O. Features of the legal culture of the deputy head of the institution for security and operational work//Law. Right. State. 2025. № 3 (47). S. 82-83.





ЮРКОПАНИ
www.law-books.ru

Юридическое издательство «ЮРКОПАНИ»
издает научные журналы:

- Научно-правовой журнал «Образование и право», рекомендованный ВАК Министерства науки и высшего образования России (специальности 12.00.01, 12.00.02), выходит 1 раз в месяц.
- Научно-правовой журнал «Право и жизнь», рецензируемый (РИНЦ, E-Library), выходит 1 раз в 3 месяца.